

# PLAN DE IGUALDAD



## INDICE

<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>3</b>
1.1. PRESENTACION DE LA EMPRESA .....	3
1.2. MARCO NORMATIVO .....	5
1.3. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
1.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	7
1.5. COMPROMISO Y MEDIOS .....	11
1.6. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	11
<b>2. FASE DE DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>11</b>
<b>3. OBJETIVOS Y MEDIDAS PREVISTAS .....</b>	<b>13</b>
3.1. OBJETIVOS GENERALES .....	13
3.2. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS .....	14
<b>4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION .....</b>	<b>51</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La evolución de las condiciones económicas y sociales a lo largo del tiempo ha propiciado que el rol del trabajo dentro de la vida del ser humano evolucionase pasando de ser una necesidad vital (una vez cubiertas las necesidades básicas), a convertirse en una fuente de satisfacción personal.

Numerosos estudios consideran que el equilibrio de todo individuo se encuentra sustentado por cuatro pilares fundamentales:

- La familia
- Las relaciones sociales
- El trabajo
- La dedicación a uno mismo

El peso específico de cada uno dentro del global lo marca cada individuo, y su equilibrio se traduce en una situación de bienestar, definido por la OMS como “el estado de completo bienestar físico, mental y emocional”.

Para cualquier empresa con voluntad de Liderazgo, las personas son su principal activo, motivo por el cual, la Dirección de **umivale** y el sindicato UGT, único con representación en la organización, han decidido materializar su firme voluntad de avanzar hacia la mejora de la realidad profesional y personal de todos los trabajadores y trabajadoras de mediante la firma del Segundo Plan de Igualdad de **umivale** MCSS, teniendo como punto de partida el análisis de nuestra realidad.

En el Segundo Plan de Igualdad de **umivale** MCSS, siguiendo con nuestro firme propósito de mejora de nuestra excelencia profesional, hemos querido dar un paso adelante que nos acerque hacia el comentado bienestar promoviendo medidas que garanticen el principio de igualdad de oportunidades entre las personas y el beneficio para nuestra organización y la Sociedad en general.

Los necesarios cambios en el rol tradicional de la mujer experimentados en las últimas décadas, han supuesto un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los modelos socioeconómicos, culturales y sanitarios. El descenso de la natalidad, los nuevos modelos de estructura familiar, el incremento del nivel cultural de la población y la mayor facilidad de acceso a los estudios superiores han definido una situación social diferente para la mujer, permitiendo su incorporación al mundo laboral, pero aún, en una situación de desventaja en lo que se refiere a oportunidades, remuneración y carga de trabajo, debiendo asumir, además, la gran mayoría de las tareas del ámbito familiar.

Este nuevo papel de la mujer en la sociedad implica un cambio de mentalidad generalizado, tanto de hombres como de mujeres, que permita derribar barreras y

prejuicios para la igualdad de oportunidades y condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral.

La llamada Conciliación no está siendo fácil, aunque esta necesaria visión de la realidad está, cada vez más, siendo asumida por la sociedad, mediante la progresiva y continua implantación de políticas de igualdad y equidad que, se está demostrando, está teniendo como resultado una mayor satisfacción de las personas y, ya hablando a nivel de empresa, una mejora constatable de la fidelización y asunción como propia de la cultura empresarial.

Consciente de esta realidad, el 24 de mayo de 2011, la Dirección de y el sindicato UGT, mayoritario por aquél entonces, acordaron suscribir el I Plan de Igualdad de **umivale** MATEPSS, sobre el estudio previo del Estado Actual Concreto de la entidad, traducido en un diagnóstico de situación que fue analizado por ambas partes y que derivó en un compromiso plasmado en la aplicación de una serie de medidas en las siguientes materias:

- Acceso al empleo (Selección);
- Clasificación Profesional;
- Formación;
- Promoción;
- Retribución;
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Comunicación
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A día de hoy, somos consciente del avance espectacular de la sociedad en esta materia y, como no puede ser de otra manera, ha decidido plasmar su compromiso y voluntad en avanzar en la consolidación de la igualdad de género, asumiendo un nuevo compromiso junto al sindicato UGT, único con representación entre nuestra plantilla, mediante la negociación y firma del II Plan de Igualdad de **umivale** MCSS.

Para ello, se ha procedido a realizar el diagnóstico de situación y posterior análisis conjunto, llevado a cabo por la Comisión de Igualdad (integrada de forma paritaria por dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores/as y por dos representantes de la empresa, constituyendo la representación de mujeres el 75% de dicha Comisión).

Si bien la situación es, por supuesto, mejorable, cabe destacar la mejora continua, la asunción dentro de nuestra cultura organizativa de todos estos valores como propios y la implicación de todas las personas que formamos parte de este proyecto, en cada uno de los niveles de representación y, en especial de los integrantes del Comité de Dirección.

## 1.2 MARCO NORMATIVO

El presente Plan se ha elaborado con la finalidad de establecer una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de nuestra organización.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversas normativas y textos internacionales, europeos y estatales.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, y también es a la vez un elemento de enriquecimiento de la sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

De hecho, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece que “la Comunidad fijara el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”, objetivo que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, el artículo 14 de la Constitución Española establece que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Este artículo proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Ahondando en estos derechos, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo tiene como pretensión el promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo por supuesto el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir.

En la exposición de motivos de la propia Ley se enumeran las distintas razones que justifican la publicación de la Ley como son, entre otras, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, la discriminación salarial o problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

El artículo 45 de la Ley dispone que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores”.

El citado artículo establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad previa negociación con la representación legal de los trabajadores/as.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

El artículo 48 de la Ley dispone que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal de las trabajadoras y trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Ante este hecho y con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y con la finalidad de mejorar la realidad de **umivale** en cuanto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se constituirá tras la firma del II Plan, la Comisión de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y representantes de la plantilla a través de la Federación Estatal FeSP-UGT.

## 1.3 OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan se establece con la finalidad de integrar una serie de medidas orientadas a promover y mantener la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en **umivale**.

## 1.4 GLOSARIO DE TÉRMINOS

### 1 ACCIÓN POSITIVA

Medida o conjunto de medidas dirigidas a un grupo determinado con el fin de suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

### 2 ACOSO MORAL

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra un conjunto de comportamientos caracterizados por la violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing es necesario que se dé en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y de la dignidad de la persona.

### 3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 4 ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 5 ANÁLISIS POR GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. Entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

### 6 ANDROCENTRISMO

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

## **7 CARGA DE LA PRUEBA**

Se establece en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, según la refundición de las directivas de igualdad laboral de los sexos establecidas en la Directiva 2006/54/CC de 5 de julio de 2006, que cuando una persona presenta una denuncia por haber sido víctima de discriminación, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación.

## **8 CONCILIACIÓN**

Medida o conjunto de medidas que propician las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

## **9 CORRESPONSABILIDAD**

Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

## **10 DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

Situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

## **11 DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

## **12 DIVERSIDAD**

Noción que se refiere a la diferencia, variedad, abundancia de cosas diferentes, desemejanza, disparidad y multiplicidad. La diversidad supone la convivencia e interacción entre distintas personas con diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida.

## **13 EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.



#### **14 ESTEREOTIPO**

Construcción mental que reproduce una concepción esquemática y simplificadora del mundo social y es un elemento determinante de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Los estereotipos varían en función de las épocas y las culturas. Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características.

#### **15 ESPACIO DOMÉSTICO**

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres..

#### **16 ESPACIO PRIVADO**

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura cada una para sí misma, fuera del espacio doméstico o del público; un espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

#### **17 ESPACIO PÚBLICO**

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica; es el lugar de participación en la sociedad y el del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

#### **18 GÉNERO**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura, mientras que el sexo hace referencia a las características biológicas de mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

#### **19 IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Dado que todas las personas tienen el mismo valor independientemente de su sexo, y por ello son iguales, es necesario corregir las desigualdades y acabar con las barreras que existen para la plena participación económica, política y social de todas, de manera que mujeres y hombres reciban el mismo trato y tengan igualdad de oportunidades.

## 20 PATRIARCADO

Literalmente significa “gobierno de los padres”, pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

## 21 PLANES DE IGUALDAD

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

## 22 PERSPECTIVA DE GÉNERO

Implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados.

## 23 SEXISMO

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

## 24 TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

## 25 TRANSVERSALIDAD

Supone integrar la perspectiva de género en todas las políticas, integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres con vistas a promover la igualdad, teniendo en cuenta, desde la fase de

planificación de políticas y medidas, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Con frecuencia se denomina **mainstreaming**.

## 26 VIOLENCIA DE GÉNERO

Violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La violencia de género fue reconocida por las Naciones Unidas en 1980 como el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada”.

## 1.5 COMPROMISO Y MEDIOS

**umivale** apuesta por la igualdad en todos sus procesos, sin que por razón de raza, sexo, edad, opción o identidad sexual o cualquier otra circunstancia personal se determine un comportamiento diferente por parte de la empresa.

Conscientes de que la igualdad formal hace tiempo que se consiguió, pero que está pendiente y aún lejana la consecución de la igualdad real y efectiva, manifestamos nuestro compromiso para impulsar este principio y ser una empresa proactiva en la consecución del mismo aplicando todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

Para ello, y con el objeto de aplicar de la manera óptima este Plan de Igualdad, destinaremos al mismo los medios materiales y humanos que sean necesarios, incluyendo la creación de una Comisión de Igualdad, como órgano canalizador del nuestro compromiso.

## 1.6 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación del II Plan de Igualdad de **umivale** MCSS alcanza a toda la plantilla, así como a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en nuestros centros de trabajo en virtud de cualquier tipo de relación contractual con ellos o sus empresas.

El II Plan de Igualdad de **umivale** MCSS nº 15 tiene una duración prevista de tres años, con un cronograma que concretará el **planning** de realización de las acciones incluidas en

el Plan, abierto a modificaciones en caso de que las disposiciones legales que pudieran afectar al Plan variaran.

Si las acciones previstas son de carácter permanente, su desarrollo coincidirá con la duración del Plan.

## 2. FASE DE DIAGNÓSTICO

Tal y como regula la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), con carácter previo al establecimiento de medidas que mejoran la presencia de las mujeres en la empresa, ésta debe realizar un diagnóstico de la situación.

Desde el inicio de la negociación, en **umivale** se han ido recabando los datos necesarios para elaborar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en relación a la igualdad de oportunidades en el seno de **umivale** en el año 2017.

A partir de la información cualitativa y cuantitativa recopilada, se ha elaborado un diagnóstico que sirve de base para la puesta en marcha del Plan de Acción.

En concreto, han sido objeto de análisis desagregados por sexos los siguientes puntos:

### 1. Estructura de la plantilla

#### 1.1 Características de la plantilla

- a) Número de personas en plantilla
- b) Distribución por antigüedad
- c) Distribución por grupos profesionales y puestos de trabajo

#### 1.2 Acceso a la empresa

- a) Contratación por grupos profesionales.

### 2. Contratación

#### 2.1 Distribución por tipos de contrato

#### 2.2 Distribución por tipo de jornada

### 3. Promoción

#### 3.1 Promociones del último año

#### 3.2 Promociones del último año por grupo profesional

### 4. Formación

#### 4.1 Horas de formación

#### 4.2 Horas de formación por categorías profesionales

### 5. Retribuciones

#### 5.1 Retribuciones medias por grupos profesionales

#### 5.2 Horas semanales de trabajo

### 6. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

#### 6.1 Distribución por tipo de permisos.

#### 6.2 Distribución por tipos de jornada.

Para realizar este diagnóstico sobre la situación de la plantilla de **umivale**, se ha tomado como referencia el dato a 31/12/2017, con un total de 712 personas, de las cuales, el 58'42 % (416) son mujeres y el 41'57 % (296) hombres.

## 3. OBJETIVOS GENERALES Y MEDIDAS PREVISTAS

### 3.1 OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos del II Plan de Igualdad de **umivale** son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales y erradicar cualquier posible discriminación por razón de género, raza, etnia, edad, religión, condición sexual o cualquier otra causa.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor.
- Introducir la perspectiva de igualdad de género en la cultura de la empresa.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Implementar el uso de lenguaje e imagen no sexista.
- Área de apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género

Esto supone que, en una situación de igual mérito y aptitud, no exista ninguna circunstancia que obstaculice la igualdad, las mismas condiciones retributivas, el acceso en igualdad de condiciones al empleo, la formación y a las posibilidades de promoción en el seno de nuestra organización y, si es posible, tampoco en nuestro entorno de influencia.

Para ello, el II Plan de Igualdad de **umivale** garantizará la no discriminación, directa o indirecta, en lo referente a los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, retribución, comunicación y salud laboral de la nuestra plantilla.

Igualmente, reforzaremos nuestro compromiso de Responsabilidad Social Corporativa, de cara a mejorar la calidad de vida de las personas que forman parte de la empresa a través de una mejor conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

**umivale** perseguirá cualquier acción que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como aquellas que pudieran suponer cualquier tipo de discriminación por razón de sexo relacionada con el embarazo y/o la maternidad.

## 3.2 MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

### 0. AGENTE DE IGUALDAD

El objetivo de esta medida es la creación de la figura de el/la Agente de Igualdad de Trato y Oportunidades en nuestra organización.

Nº medida	0.1
<b>Medida</b>	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de <b>umivale</b> , con formación específica en materia de igualdad, que participe en la gestión del Plan y de la Comisión de Igualdad, desarrolle contenidos e informe a la Comisión de Igualdad.
<b>Indicador</b>	Designación de la figura de Agente de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección de Desarrollo de Personas.
<b>Plazo</b>	Primer trimestre de 2019.

## 1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La política de RR.HH. de **umivale** tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la entidad y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo, promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de mujeres y hombres y promover la igualdad en las condiciones de contratación entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo y servicios.

Para ello, se adoptarán las medidas necesarias para recabar únicamente aquellos datos necesarios para asegurar un proceso de selección óptimo, prescindiendo de cualquier dato que pueda resultar discriminatorio.

Igualmente, la contratación indefinida es uno de los valores mejor considerados de nuestra política de contratación, favoreciendo así la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, descartando la contratación de carácter eventual y optando de forma clara por las contrataciones a tiempo completo frente a las de tiempo parcial y la contratación de personal teniendo en cuenta la cercanía de su residencia al puesto de trabajo.

Los integrantes de la División de Desarrollo de Personas, responsables de la selección y contratación de personas, han recibido formación en materia de igualdad y, además, un integrante de la misma forma parte de la Comisión de Igualdad.

**Objetivo 1:** Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo.

Nº medida	1.1.1
Medida	Revisar y actualizar el procedimiento de selección y sus documentos asociados para que las candidaturas sean valoradas por su cualificación y competencia teniendo en cuenta la perspectiva de género. El procedimiento incluirá recomendaciones para una selección no sexista.
Destinatarios/as	Posibles integrantes de la plantilla de <b>umivale</b>
Indicador	Documento del procedimiento.
Responsable	Servicio de Recursos Humanos.
Plazo	2019

<b>Nº medida</b>	<b>1.1.2</b>
<b>Medida</b>	Publicar en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de <b>umivale</b> sobre igualdad de oportunidades.
<b>Destinatarios/as</b>	Posibles integrantes de la plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de ofertas publicadas con compromiso/número total de ofertas publicadas.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Plazo</b>	Primer trimestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>1.1.3</b>
<b>Medida</b>	Hacer un análisis de dificultades para la cobertura de puestos por personas de un determinado sexo y trasladar los resultados a la Comisión de Igualdad
<b>Destinatarios/as</b>	Comisión de Igualdad
<b>Indicador</b>	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Plazo</b>	Diciembre de 2019 (a realizar a final de cada año de vigencia del Plan)

<b>Nº medida</b>	<b>1.1.4</b>
<b>Medida</b>	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
<b>Destinatarios/as</b>	División de Dirección de Personas
<b>Indicador</b>	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos y puestos por áreas.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Plazo</b>	Primer trimestre de 2019



<b>Nº medida</b>	<b>1.1.5</b>
<b>Medida</b>	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
<b>Destinatarios/as</b>	División de Dirección de Personas
<b>Indicador</b>	- Número de mujeres en niveles directivos / número de puestos de niveles directivos total en los diferentes grupos y puestos. - Número de mujeres mandos intermedios / número total de mandos intermedios en los diferentes grupos y puestos.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Plazo</b>	Diciembre de 2019 (a realizar a final de cada año de vigencia del Plan)

**Objetivo 2.** Promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de mujeres.

<b>Nº medida</b>	<b>1.2.1</b>
<b>Medida</b>	Propiciar la selección de ambos sexos en todos los grupos y puestos.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b> y personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	Número de finalistas por proceso en comparación con los finalmente contratados según si son hombres o mujeres.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

<b>Nº medida</b>	1.2.2
<b>Medida</b>	Tener en cuenta la distribución por sexos en el puesto de trabajo cuando, para cubrir una vacante, se acuda a la contratación externa
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	Número de vacantes externas según el puesto/Hombres y Mujeres seleccionados.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	1.2.3
<b>Medida</b>	En los procesos de selección, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer/hombre a los puestos o categorías en las que estén sub representados.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de veces que se ha aplicado la medida</li> <li>• Número de personas incorporadas a estos puestos desagregado por sexo.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

<b>Nº medida</b>	1.2.4
<b>Medida</b>	Publicar todas las vacantes abiertas en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de <b>umivale</b> , garantizando que la información es accesible a todo el personal.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de convocatorias de vacantes ofertadas.</li> <li>• Número de vacantes publicadas.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

<b>Nº medida</b>	1.2.5
<b>Medida</b>	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura a cualquier vacante, a efectos de cambio de centro de trabajo, priorizando al personal interno frente a la contratación externa en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de candidaturas internas.</li> <li>• Número total de candidaturas internas seleccionadas.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

<b>Nº medida</b>	1.2.6
<b>Medida</b>	Ampliar las fuentes de reclutamiento en aquellas posiciones con dificultades para contratar mujeres/hombres.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas.</li> <li>• Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.</li> <li>• Número de veces que se ha utilizado esta medida.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Segundo semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	1.2.7
<b>Medida</b>	Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,...) y resto de comunicaciones internas tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea neutro y no tenga connotaciones sexistas.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación, plantilla de <b>umivale</b> y Sociedad
<b>Indicador</b>	Documentos revisados desde la perspectiva de género.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y Servicio de Comunicación e Imagen.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

## 2. CONTRATACIÓN

A día de hoy, siguen en vigor las limitaciones de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social a la hora de formalizar nuevas contrataciones de personal, pero las acciones previstas en el Plan son de aplicación a todas las posibles acciones que se autoricen.

**Objetivo:** Promover la igualdad en las condiciones de contratación entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo y Divisiones de nuestra organización.

Nº medida	2.1
<b>Medida</b>	Mantener y mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma y los diferentes tipos de contratación.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporaciones por tipo de contrato y sexo.</li> <li>• Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.</li> <li>• Conversiones a indefinidos según el sexo.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan

Nº medida	2.2
<b>Medida</b>	Realizar análisis e informe de las diferencias en la concentración de contratación a tiempo parcial entre hombres y mujeres.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	Número de contratos a tiempo parcial de mujeres y hombres.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019 (Informe en Junio)

<b>Nº medida</b>	<b>2.3</b>
<b>Medida</b>	Favorecer el incremento de jornada al personal contratado a tiempo parcial frente a la contratación de nuevos trabajadores/as, dando preferencia al género menos representado.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación y plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de solicitudes a la vacante.</li> <li>• Nº de ampliaciones de jornadas concedidas.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>2.4</b>
<b>Medida</b>	Establecer un formulario para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>2.5</b>
<b>Medida</b>	Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, fomentar la contratación de forma equilibrada de personas de ambos sexos.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	Nº de mujeres y hombres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan

<b>Nº medida</b>	2.6
<b>Medida</b>	Para los casos de bajas voluntarias se realizará una entrevista al trabajador/a con el fin de analizar y realizar un informe y seguimiento de los motivos de cese voluntario en la empresa.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de bajas voluntarias / desglosado por motivo, servicio y puesto.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

### 3. Clasificación Profesional y Promoción

Como parte de su cultura organizativa, **umivale** busca la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.

En cuanto a la distribución por sexos, a 1/12/2018, el 58' % de la plantilla estaba compuesta por mujeres y el 42% por hombres. En el ámbito interno, la mejor garantía de la aplicación de la igualdad en la clasificación y promoción profesional es la Entrevista de Evolución, un proceso sistemático y periódico que permite estimar la eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de su trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de identificar carencias y ayudarlas a mejorar, sin distinción de sexo.

**Objetivo 1:** Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de promoción.

Nº medida	3.1.1
<b>Medida</b>	Informar con transparencia a toda la plantilla de <b>umivale</b> , de las vacantes abiertas para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en su publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación disponibles en cada momento.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de vacantes publicadas y comunicadas/n° de personas promocionadas.</li> <li>• N° de vacantes no publicadas/n° de personas promocionadas.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan.

Nº medida	3.1.2
<b>Medida</b>	Informar verbalmente a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de personas informadas/ número de personas candidatas no promocionadas
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan.

Nº medida	3.1.3
<b>Medida</b>	Crear un registro que, además del nivel de estudios que ya tienen, permita conocer la formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.
<b>Destinatarios/as</b>	Dirección de Desarrollo de Personas
<b>Indicador</b>	Nº de niveles de estudios y formación registrados
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

Nº medida	3.1.4
<b>Medida</b>	Favorecer la cobertura de las vacantes para todos los puestos con promoción interna.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente.</li> <li>Nº total de vacantes de dichos puestos.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Dirección de Desarrollo de Personas.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan.



<b>Nº medida</b>	<b>3.1.5</b>
<b>Medida</b>	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas).
<b>Destinatarios/as</b>	Dirección de Desarrollo de Personas
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas consideradas</li> <li>• Número de mujeres/hombres seleccionados.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>3.1.6</b>
<b>Medida</b>	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos.
<b>Destinatarios/as</b>	Dirección de Desarrollo de Personas
<b>Indicador</b>	Número de mujeres en niveles directivos/Número de puestos de niveles directivos total.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan

**Objetivo 2.** Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras

Nº medida	3.2.1
<b>Medida</b>	Mantener la participación de las trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional que promueva el equilibrio y proporcionalidad.
<b>Destinatarios/as</b>	Trabajadoras de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	% de hombres y mujeres sobre el total de plantilla formada.
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan

Nº medida	3.2.2
<b>Medida</b>	Priorizar la promoción de mujeres en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para promocionar a puestos directivos
<b>Destinatarios/as</b>	Trabajadoras de <b>umivale</b> .
<b>Indicador</b>	Nº de mujeres promocionadas por aplicación de esta medida.
<b>Responsable</b>	Dirección de Desarrollo de Personas y responsables directos.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan.

## 4. FORMACIÓN

La formación permite el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla sin distinción de sexo.

Comienza con el Plan de Acogida y se mantiene a lo largo de la vida laboral de las trabajadoras y los trabajadores, considerando sus expectativas y necesidades, tal como las expresan en las evaluaciones de desempeño, las cuales se tienen en cuenta en la elaboración de los planes de formación interna.

La formación y sensibilización se desarrolla a través de cursos de formación en diversos aspectos relacionados con nuestra cultura corporativa a los que asiste todo el personal; cursos de los planes de formación interna anuales, abiertos a toda la plantilla; y cursos de formación externa que pueden solicitar quienes necesitan formación de carácter técnico, cuando sus necesidades no pueden ser atendidas a través del plan de formación interna y siempre y cuando esta formación contribuya a optimizar su desempeño y esté directamente relacionada con su trabajo.

**umivale**, con el objeto de mejorar la conciliación de los trabajadores y trabajadoras, promueve la formación *on line* y el uso de las videoconferencias, por supuesto, dentro de los horarios de trabajo.

Son también herramientas con un importante peso en la formación y sensibilización:

- Las reuniones de División,
- Las reuniones de Servicio,
- Las R-1, reuniones éstas de carácter individual y mensual (mínimo) que los Coordinadores/as mantienen con todos los integrantes de sus respectivos equipos, en las que puntualmente se les informa de su evolución y se comparte formación e información,
- El Portal corporativo, blog y todo el resto de herramientas diseñadas por el Servicio de Comunicación e Imagen dentro de su estrategia de comunicación interna.

**Objetivo 1:** Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigidas a la plantilla general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

<b>Nº medida</b>	<b>4.1.1</b>
<b>Medida</b>	Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación y comunicación, así como al personal de alta dirección y de cada servicio encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad y a la Representación Legal de los Trabajadores/as.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de personas formadas en igualdad según servicio y categoría/puesto de trabajo/Nº de integrantes de cada Servicio y categoría/puesto de trabajo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan.

<b>Nº medida</b>	<b>4.1.2</b>
<b>Medida</b>	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. Se consensuará con la Comisión de Igualdad la duración, contenido e impartición del curso.
<b>Destinatarios/as</b>	Comisión de Igualdad de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de personas formadas/Nº de personas que componen la Comisión
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación.
<b>Fecha inicio</b>	2019.

<b>Nº medida</b>	4.1.3
<b>Medida</b>	Incluir módulos de igualdad en la documentación de bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones.
<b>Destinatarios/as</b>	Personal de nueva incorporación
<b>Indicador</b>	Nº de cursos impartidos y número de horas, desagregados por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación.
<b>Fecha inicio</b>	2019

<b>Nº medida</b>	4.1.4
<b>Medida</b>	Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº personas informadas / Nº personas de la plantilla.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y servicio de Comunicación e Imagen.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019.

<b>Nº medida</b>	4.1.5
<b>Medida</b>	Formar a la plantilla en materia de Igualdad.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº personas formadas/Nº personas de la plantilla.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y Servicio de Formación
<b>Fecha inicio</b>	La formación se incluirá en los siguiente planes de formación (2020 y siguientes) durante la vigencia del Plan.

**Objetivo 2:** Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores en aquellos puestos en los que estén sub representados.

Nº medida	4.2.1
<b>Medida</b>	Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras y trabajadores en la empresa, tanto horizontal como verticalmente.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Formación</li> <li>• Nº de programas de formación iniciados</li> <li>• Contenido de los programas</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación
<b>Fecha inicio</b>	Para los siguientes planes de formación (2020 y siguientes) durante la vigencia del Plan.

Nº medida	4.2.2
<b>Medida</b>	Realizar un seguimiento de la información trasladada para la participación en acciones de formación, específicamente a las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidado de hijo o familiar enfermo.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas por sexo a las que se han comunicado las acciones formativas/Nº de personas en la situación descrita que han participado en acciones formativas.</li> <li>• Nº de personas participantes por sexo en acciones formativas.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>4.2.3</b>
<b>Medida</b>	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional en el caso de que sean necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo a las personas que se reincorporan tras la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, excedencias y bajas de larga duración.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/nº de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan.
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>4.2.4</b>
<b>Medida</b>	Revisar el lenguaje y contenidos del Plan de Formación, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.), desde la perspectiva de género.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de materiales revisados/nº de manuales-materiales existentes
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

### 3 Retribución

En la actualidad siguen vigentes las limitaciones legales y del Ministerio al respecto. Esta situación, lógicamente, condiciona el margen de actuación de **umivale**.

Pese a ello, para evitar discriminaciones, inexistentes cuando se realizó el diagnóstico de situación previo a la negociación de este segundo Plan, se mantiene esta área.

**Objetivo:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Nº medida	5.1
<b>Medida</b>	Analizar las repercusiones que para las trabajadoras tienen determinados criterios de percepción de la retribución variable para comprobar que son aplicables a ambos sexos y no perjudican sistemáticamente a uno de ellos.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Informe desarrollo criterios de percepción de incentivos desde la perspectiva de género.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

Nº medida	5.2
<b>Medida</b>	Realizar una valoración de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igualdad salarial ante la realización de trabajos de igual valor
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con la asignación a niveles salariales.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2020



<b>Nº medida</b>	<b>5.3</b>
<b>Medida</b>	Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones y responsabilidades de igual valor.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Plan de acción realizado.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	2020

## 6 Violencia de género.

La importancia que, por desgracia, este problema ha adquirido en la actualidad, junto con el total compromiso de la Dirección de **umivale** en la prevención, persecución y erradicación de cualquier supuesto de violencia de género, se materializa en este conjunto de medidas integradas en el II Plan de Igualdad de **umivale**, que tienen como objetivo final, avanzar en el camino para alcanzar una sociedad sin violencia de género.

**Objetivo:** Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Nº medida	6.1
<b>Medida</b>	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de las modificaciones o novedades legales y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.)
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y Comunicación e Imagen.
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan

Nº medida	6.2
<b>Medida</b>	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá al abono de un anticipo de 4 mensualidades del sueldo base reintegrables en un máximo de doce mensualidades para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.3</b>
<b>Medida</b>	Establecer un protocolo (e informar de éste) para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la víctima de violencia de género así lo solicite.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.4</b>
<b>Medida</b>	Establecer un permiso no recuperable de hasta 3 días a añadir a lo estipulado en Convenio, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de violencia de género
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

<b>Nº medida</b>	<b>6.5</b>
<b>Medida</b>	Formar a una persona del servicio de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de solicitudes de asesoramiento
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.6</b>
<b>Medida</b>	Facilitar apoyo psicológico especializado a las personas víctimas de violencia de género
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de veces solicitado.</li> <li>• Nº de personas a las que se ha aplicado la medida</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Dirección Médica
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.7</b>
<b>Medida</b>	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de personas a las que se ha aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.8</b>
<b>Medida</b>	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las personas víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

<b>Nº medida</b>	<b>6.9</b>
<b>Medida</b>	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la víctima podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

<b>Nº medida</b>	<b>6.10</b>
<b>Medida</b>	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Campaña realizada.
<b>Responsable</b>	Comunicación e Imagen
<b>Fecha inicio</b>	2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.11</b>
<b>Medida</b>	Informar a la Comisión de Igualdad del Plan del número de casos de víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Acta de la comisión en la que se refleja la información. Absolutamente Confidencial.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.12</b>
<b>Medida</b>	No computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de las derivadas de esta situación, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas y justificadas al servicio de RR.HH de <b>umivale</b> .
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de personas a las que se ha aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>6.13</b>
<b>Medida</b>	Ayuda de carácter finalista, por valor de 600 euros, para gastos de mudanza o alquiler para las personas que por motivos de violencia de género se vean obligadas a pedir un traslado
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de personas a las que se ha aplicado la medida.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Desde la firma del Plan

## 7 Comunicación

Siendo la Confiabilidad y la transparencia pilares básicos de nuestra cultura, se ha puesto un especial énfasis en el cuidado de la comunicación en materia de igualdad.

A nivel interno, la Intranet corporativa (Biblos), el Portal del empleado, la creación de las cuentas de correo comisionigualdad@umivale.es y agenteigualdad@umivale.es, nuestro sistema de reuniones....., son algunas de las herramientas destinadas a tal efecto.

**Objetivo 1:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles **a toda**

Nº medida	7.1.1
<b>Medida</b>	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno,...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, memorias,...) para asegurar su neutralidad respecto al género.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b> y Sociedad
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes...</li> <li>• Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista</li> <li>• Nº de canales revisados/nº total de canales</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Comunicación e Imagen
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

Nº medida	7.1.2
<b>Medida</b>	Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Manual aplicado.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos, Formación y Comunicación e Imagen.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	7.1.3
<b>Medida</b>	Establecer un canal de comunicación de abajo a arriba para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias en relación al plan de igualdad.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal establecido (e-mail)</li> <li>• Respuesta de la empresa.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	División de Desarrollo de Personas
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

**Objetivo 2:** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

<b>Nº medida</b>	7.2.1
<b>Medida</b>	Elaborar una memoria anual de Igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Memoria anual de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad
<b>Fecha inicio</b>	Anualmente desde la firma del Plan.



<b>Nº medida</b>	<b>7.2.2</b>
<b>Medida</b>	Utilizar en Documentación interna y externa, página Web, y cualquier herramienta de comunicación, los logotipos y reconocimientos que acrediten el compromiso de <b>umivale</b> en materia de igualdad.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b> , Proveedores y Sociedad.
<b>Indicador</b>	Utilización de logotipos.
<b>Responsable</b>	Comunicación e Imagen
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>7.2.3</b>
<b>Medida</b>	Utilizar los canales de comunicación internos para dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad. Por ejemplo, realizar entrevistas y publicarlas en la intranet, envío de noticias relativas a género y diversidad.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Documentación
<b>Responsable</b>	Comunicación e Imagen
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

Nº medida	7.2.4
<b>Medida</b>	Difundir la existencia, dentro de <b>umivale</b> , del Agente de Igualdad y los integrantes de la Comisión de Igualdad, la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la plantilla para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad. De dicha información se dará traslado semestralmente a la Comisión de Igualdad, con la que se pondrá en común las posibles soluciones.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación realizada.</li> <li>• Sugerecias recibidas.</li> <li>• Soluciones aportadas</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos
<b>Fecha inicio</b>	Vigencia del Plan

Nº medida	7.2.5
<b>Medida</b>	Cuando se firme, colgar en la intranet y en la web el II Plan de Igualdad y, posteriormente, realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa a través de la página web Corporativa.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Publicación en web corporativa
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y Servicio de Comunicación e Imagen
<b>Fecha inicio</b>	En 1 mes desde la aprobación del plan.

<b>Nº medida</b>	7.2.6
<b>Medida</b>	Informar anualmente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Datos estadísticos desagregados por sexo (Memoria Anual de <b>umivale</b> )
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Enero de 2020

## 8 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**umivale** ha mantenido siempre una política de puertas abiertas a toda la plantilla, facilitando el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de poner en práctica un plan integral de apoyo a las familias que favorezca la corresponsabilidad. A ello se une una voluntad decidida de mantener un buen clima laboral, proporcionar un empleo estable y de calidad mediante la contratación indefinida, promover el acercamiento al lugar de residencia (TALC), la flexibilidad horaria,... En relación con ello, bienalmente se realizan encuestas de Clima Laboral a la plantilla, para conocer su percepción sobre su situación y sus necesidades, con el firme propósito y objeto de mejorar.

**Objetivo 1:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Nº medida	8.1.1
<b>Medida</b>	Elaborar, difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación internos (comunicados en tabloneros, circulares, Portal del empleado, Biblos, etc.), los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, así como las posibles modificaciones que puedan incorporar en el futuro la legislación vigente o futura, los Convenios de aplicación y el Plan de Igualdad... haciendo mención expresa de que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de informaciones/comunicados publicados a través de cualquier medio de los que disponemos.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y Servicio de Comunicación e Imagen
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

<b>Nº medida</b>	<b>8.1.2</b>
<b>Medida</b>	Garantizar que el disfrute de los permisos de conciliación no supongan ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación.</li> <li>Informe de las personas que disfrutaran de permisos de conciliación que acceden a la formación.</li> <li>Nº personas promocionadas por sexo y tipo de jornada (reducción jornada, tiempo parcial y tiempo completo)</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

<b>Nº medida</b>	<b>8.1.3</b>
<b>Medida</b>	Convocar a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares, a las acciones formativas.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres y hombres convocados.</li> <li>Nº de hombres y mujeres que participan en formación estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Servicio de Formación.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

<b>Nº medida</b>	8.1.4
<b>Medida</b>	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, División, tipo de jornada y tipo de contrato.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº y tipo de permisos, suspensiones de contrato y excedencias etc. solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

**Objetivo 2:** Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

<b>Nº medida</b>	8.2.1
<b>Medida</b>	<p>Según el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada de <b>umivale</b> y el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad.</p>
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Medidas de conciliación promovidas y personas acogidas a las mismas
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019.

Nº medida	8.2.2
<b>Medida</b>	Conceder permisos no retribuidos o recuperables por el tiempo necesario para el personal en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

Nº medida	8.2.3
<b>Medida</b>	<p>Conceder permiso no retribuido o recuperable por el tiempo necesario para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La realización de gestiones previas a las adopciones (según aquello establecido en el artículo 37.3 f) del Estatuto de los Trabajadores),</li> <li>• Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto,</li> <li>• En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo de forma inexcusable.</li> </ul>
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

Nº medida	8.2.4
<b>Medida</b>	Considerar como recuperables los permisos para acompañar a consulta médica a los menores y personas dependientes (con justificante médico y sólo el tiempo indispensable), comunicándolo con antelación de 3 días siempre que sea posible. Así mismo, se acordará con el Coordinar/a el momento para recuperar ese tiempo.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

Nº medida	8.2.5
<b>Medida</b>	Posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

Nº medida	8.2.6
<b>Medida</b>	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares) y siempre y cuando cumpla con los requerimientos del puesto de trabajo y exista una vacante
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019



Nº medida	8.2.7
<b>Medida</b>	Tras la baja maternal, legalmente, la madre puede optar entre reducir una hora su jornada (hasta que el recién nacido cumpla 9 meses) o disfrutar de 15 días hábiles de permiso. Ofrecemos la posibilidad de cambiar lo establecido legalmente por un permiso de 4 semanas, previo acuerdo con su Coordinador/a y optando por esta posibilidad antes del parto de cara a planificar una posible sustitución
<b>Destinatarios/as</b>	Trabajadoras de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer trimestre de 2019

Nº medida	8.2.8
<b>Medida</b>	Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. Dicha comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos.
<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2019

**Objetivo 3:** Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.

Nº medida	8.3.1
<b>Medida</b>	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de <b>umivale</b>
<b>Indicador</b>	Nº de campañas realizadas.
<b>Responsable</b>	Servicio de Recursos Humanos y Comunicación e imagen
<b>Fecha inicio</b>	2020

## 9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La responsabilidad de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la de realizar el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de **umivale**.

Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por una representación de UGT como único sindicato con representación a nivel estatal y por una representación de la empresa, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Por la parte empresarial: 2 representantes
- Por la parte sindical: 2 representantes de UGT

El número de miembros de cada una de las partes integrantes de la Comisión será paritario.

Cada sindicato tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz, pero sin voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Interpretación del II Plan de Igualdad.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad en cada una de las reuniones acordadas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- ✓ Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- ✓ Realizar, si fueran necesarias, sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al II Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación. En concreto, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.

La Comisión se reunirá cada 3 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir, tal y como hemos comentado, asistidas de una persona en calidad de asesor, si así lo estiman conveniente.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

## Acta de Firma del II Plan de Igualdad de **umivale**

### Asistentes

#### Representantes **umivale**

D. Héctor Blasco García

D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup> Pastrana Sarch

D. Alfredo Ibáñez Navarro-García

D<sup>a</sup>. Carmen Gimeno Pérez

D. Alfonso Guerrero Castrosín

#### Representante FeSP-UGT

D<sup>a</sup> Rosario García Ramos

#### Representantes trabajadores/as

D. Balbino De Santiago Sánchez

D<sup>a</sup> Cristina Sapiña Muñoz

D. Luis Miguel Maestro Muñoz García

Siendo las 10:00 horas del 26 de febrero de 2019, se reúnen los arriba relacionados, dirección de **umivale**, representantes de los trabajadores y del sindicato UGT, único con representación en la empresa, en la sede de **umivale** Cuzco, sita en C/ Poeta Joan Maragall, 31, de Madrid, para tratar sobre el siguiente:

### ORDEN DEL DÍA

- ✓ **PRIMERO y ÚNICO: Firma del II Plan de Igualdad de **umivale** M.C.S.S., nº 15.**

La representación de los trabajadores y trabajadoras de **umivale**, de la Federación Estatal de FeSP-UGT y de la empresa manifiestan que están de acuerdo en firmar el II Plan de Igualdad de **umivale** M.C.S.S., nº 15, copia del cual se adjunta al presente acta como Anexo.

Y no quedando más asuntos que tratar, a las 10:30 h de la fecha indicada al comienzo, concluye la reunión, redactándose, a continuación, acta que es leída y firmada en prueba de conformidad por todas y cada una de las representaciones.

Madrid, 26 de febrero de 2019